

JURNAL
PEMENUHAN HAK BURUH PADA PERUSAHAAN YANG
MENGALAMI PAILIT



Diajukan oleh :

Evelyn Bunga Marbun

NPM : 100510319

Program studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS HUKUM
2017

JURNAL
PEMENUHAN HAK BURUH PADA PERUSAHAAN YANG
MENGALAMI PAILIT



Diajukan oleh :

Evelyn Bunga Marbun

NPM : 100510319

Program studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Dosen Pembimbing

N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum.

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



FX Endro Susilo, S.H., L.L.M.

PEMENUHAN HAK BURUH PADA PERUSAHAAN YANG MENGALAMI PAILIT

Evelyn Bunga Marbun
Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Fakultas Hukum
Email : evelynbmarbun@gmail.com

Abstract

This research discusses about the fulfillment of labor rights in the bankrupt company. In this case, there are some companies which are bankrupt and the labor rights either the wage or the separation pay cannot be fulfilled. This research focuses on one problem that how to fulfill the labor rights in the bankrupt company. This research aims to know about the fulfillment of labor rights in the bankrupt company. The research uses the normative legal research methods which focus on the positive law norm in the form of the rules about the fulfillment of labor rights in the bankrupt company. This research conducted by literature study which is to collect data by studying related regulations using deductive methodology. The result of this research is companies that have received a bankruptcy decision by the court shall not at all reduce or eliminate the rights of workers, this is based on the verdict of Constitutional Court cases No.67/PUU-XI/2013 in accordance with the constitution of the Republic of Indonesia in 1945 which protect the rights of workers and the welfare of mankind. The verdict changed the practice that has put the right of workers in the last order when the company declared bankrupt.

Keywords : Labor, Fulfillment of Labor Rights, Company, Bankrupt

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterikatan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.¹

Ketiga pihak tersebut mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat

penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional dalam melaksanakan kerjasama terpadu yang saling menguntungkan. Oleh karena itu harus ada perlindungan hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja. Peningkatan perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional.

Beberapa hak pekerja di antaranya adalah mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28D Undang-Undang Dasar tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk

¹ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 5.

bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Di dalam perjalanannya, perusahaan tidak selamanya mengalami pertumbuhan yang stabil dan bahkan sebuah perusahaan dapat mengalami kebangkrutan atau kepailitan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pasal 1 angka 1, pengertian kepailitan adalah sita umum atas kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para kreditornya.

Di Indonesia, berkaitan dengan permasalahan pemenuhan hak-hak buruh tersebut sebenarnya telah diatur dengan jelas dalam serangkaian peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4) disebutkan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Pasal 39 disebutkan bahwa (1) Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya; dan (2)

Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 37 ayat (1) disebutkan bahwa dalam hal pengusaha yang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pernyataan pailit oleh pengadilan, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kewajiban-kewajiban perusahaan yang pailit sebagai debitor, tidak hanya pada para kreditur, tetapi juga kewajiban-kewajiban kepada pekerja yang bekerja untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang sebagai salah satu sarana hukum yang diperlukan dalam menunjang keadilan bagi pengusaha, kreditur, dan pekerja. Peraturan ini diharapkan mampu untuk memberikan jawaban mengenai hak-hak pekerja/buruh pada saat perusahaan pailit. Di sisi yang lain, peraturan ini dimaksudkan demi pembangunan hukum nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada terwujudnya sistem hukum nasional untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional. Meskipun demikian, dengan adanya undang-undang kepailitan dan penundaan kewajiban hutang tersebut belum mampu menjembatani kepentingan ketiga pihak yang berkepentingan, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan kreditur.

Ketidakmampuan pengusaha dalam membayar dan melunasi utang kepada buruh menimbulkan banyaknya aksi atau demo yang dilakukan oleh para buruh.

Tenaga kerja terkait tidak seluruhnya paham mengenai hukum kepailitan, meskipun telah terdapat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak pekerja/buruh pada saat perusahaan pailit. Di sisi lain terdapat Undang-undang yang mengatur tentang kepailitan yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Terjadi semacam benturan antara pemenuhan hak buruh yang didahulukan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Kepailitan. Akan tetapi, dalam asas hukum terdapat asas yang berbunyi *lex specialis derogat legi generalis*, yang berarti peraturan yang lebih khusus mengalahkan peraturan yang lebih umum, sehingga diperlukan pengkajian mengenai hak buruh pada perusahaan pailit dengan mengacu pada hukum yang lebih khusus yaitu undang-undang atau peraturan yang langsung membahas dan mengatur mengenai kepailitan, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Meskipun aturan-aturan untuk masalah ini sudah ada, tetapi para ahli hukum sendiri juga mengemukakan pendapat yang berbeda-beda sehingga nampak adanya pertentangan mengenai peraturan-peraturan yang ada. Peraturan-peraturan hukum yang dibuat pemerintah memiliki tujuan untuk melindungi masing-masing pengusaha dan para pekerja demi kemajuan Negara Republik Indonesia.

Hal ini mendorong penulis untuk meneliti dan menelaah lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak para pekerja saat perusahaan mengalami pailit berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37

Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran hutang, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai dasar penulisan skripsi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan skripsi yang berjudul, Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit.

2. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran). Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).²

2. Sumber data

Penelitian hukum ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder sehingga

² Dr. Mukti Fajar ND, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 34.

penelitian ini memerlukan data sekunder yang terdiri dari :

1) Bahan-bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan antara lain :

- a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
- d) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- e) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Perubahan Ketiga Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.
- f) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian pelaksanaan Hidup Layak.

2) Bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum yang diperoleh dari buku-buku literatur, internet, makalah, artikel tentang ketengakerjaan, buruh, dan pengupahan yang bertujuan untuk mengetahui pemenuhan hak buruh pada perusahaan yang mengalami pailit. Bahan-bahan hukum tersier antara lain :

- a. Kamus Bahasa Hukum
- b. Kamus Besar Bahasa Indonesia
- c. Kamus Bahasa Inggris

3. Cara Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini disesuaikan dengan jenis data yang digunakan yaitu melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah suatu cara pengumpulan data-data dengan mempelajari regulasi yang terkait, buku-buku literatur dan artikel dari internet yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Metode Analisis data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini disesuaikan dengan jenis data yang digunakan yaitu melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah suatu cara pengumpulan data-data dengan mempelajari regulasi yang terkait, buku-buku literatur dan artikel dari internet yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada tahap selanjutnya, setelah memperoleh data dan mengolah data tersebut, akan dilanjutkan dengan menganalisis data yang diperoleh baik dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dan membahas permasalahannya. Penulisan skripsi ini menggunakan proses berpikir deduktif. Bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui melalui Peraturan Perundang-undangan atau asas-asas umum yang sudah diakui menjadi norma hukum positif, kemudian diyakini dan berakhir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat khusus.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. TINJAUAN UMUM TENTANG BURUH

1. Pengertian Buruh

Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Hak dan Kewajiban Buruh

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, aturan ini berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja terdapat didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

a. Hak Pekerja/Buruh

Hak-hak pekerja/buruh antara lain adalah hak mendapat upah/gaji, hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, hak mendapatkan perlindungan

keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusiadan moral agama, dan lain-lain.

b. Kewajiban pekerja/buruh

Pekerja/buruh mempunyai kewajiban yaitu wajib mematuhi perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak, wajib mematuhi peraturan perusahaan/pemberi kerja, wajib mematuhi perjanjian peburuhan, wajib melakukan pekerjaan bagi pemberi kerja, dan lain-lain.

3. Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja diawali dengan kesepakatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni pemberi kerja, dan pemberi kerja mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh penguasa dengan serikat pekerja yang ada di perusahaannya. Perjanjian kerja sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.

B. TINJUAN TENTANG UPAH DAN KEPAILITAN

1. Pengertian Upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata perjanjian upah tersebut dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.

2. Pengertian Kepailitan

Pailit merupakan suatu keadaan di mana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang kepada kreditornya. Kata Pailit dapat juga diartikan sebagai *Bankrupt*. Pengertian Kepailitan berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah sita umum terhadap semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh seorang kurator dibawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana yang diatur oleh undang-undang.

Pembahasan mengenai hukum kepailitan ini tidak terlepas dari ketentuan peraturan perundang-undangan lain di luar peraturan mengenai kepailitan. Sebagai contoh, jika debitur adalah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) maka harus dilihat peraturan yang mengatur tentang PT, misalnya tentang akibat kepailitan serta tanggung jawab pengurus PT. Begitu pula kepailitan suatu BUMN, harus dilihat pula peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang BUMN. Peraturan yang menjadi sumber hukum kepailitan tidak hanya dari Undang-Undang Kepailitan saja, akan tetapi harus diperhatikan pula peraturan lain yang masih relevan. Adapun sumber lainnya misalnya KUH Perdata Pasal 1131, 1132, 1133, 1134, 1139, 1149; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas; Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan; dan peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan kepailitan.

Pihak yang dapat dinyatakan pailit antara lain :

- a. Orang Perorangan
- b. Harta Peninggalan (warisan)
- c. Perkumpulan Perseroan (*Holding Company*)
- d. Penjamin
- e. Badan Hukum
- f. Perkumpulan Bukan Badan Hukum
- g. Bank
- h. Perusahaan Efek, Bursa Efek, Lembaga Kliring dan Penjaminan

Pihak yang dapat memohon pernyataan pailit antara lain:

- a. Debitor
- b. Kreditor
- c. Kejaksaan
- d. Bank Indonesia
- e. Badan Pengawas Pasar Modal
- f. Menteri Keuangan

C. Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan yang Mengalami Pailit

PT Jaba Garmino adalah perusahaan multi nasional yang bergerak dalam bidang sweater dan garment yang berdiri sejak tahun 1992. Perusahaan yang dipimpin oleh Djoni Gunawan merupakan perusahaan exportir pakaian jadi ke berbagai negara seperti Eropa, Asia dan juga dalam negeri. Semenjak 9 Januari 2015 PT Jaba Garmino dimohonkan, permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) oleh dua bank UOB Indonesia dan CIMB Niaga paska pihak perusahaan atas nama Djoni Gunawan tidak lagi membayar tagihan piutang semenjak 27 April 2014. Pada tanggal 22 April 2015 PT Jaba Garmino dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat dengan Putusan No.4/Pdt.Sus/Pailit/2015/PN.Niaga.Jkt. Pst karena terbelit hutang dengan para bank sebagai kreditur pemberi kredit. PT Jaba Garmino mempunyai tanggungan/hutang terhadap para kreditur sebesar Rp 1.415.569.177.946 dan tagihan-tagihan lainnya.

Sejak PT Jaba Garmino dinyatakan pailit, pihak pengusaha menyatakan bahwa tidak mampu membayar hutang dan hak-hak pekerja. Pada tanggal 7 Mei 2017 pekerja PT Jaba Garmino dinyatakan putus hubungan kerja dan belum mendapatkan upah dan hak-hak lain seperti pesangon dan hak lainnya. Dalam kasus kepailitan jika terbukti PT Jaba Garmino tidak lagi mampu membayar tagihan kreditur kepada ke dua bank tersebut, pihak bank mempunyai kewenangan untuk menyita seluruh aset yang dimiliki Djoni Gunawan selaku Direktur Utama PT Jaba Garmino selaku tergugat, melalui mekanisme Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. PT Jabagarmindo masih mempunyai kewajiban pokoknya yaitu membayar hak 1.150 pekeja/buruh baik upah, pesangon dan jaminan kesehatan sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat 4, yaitu dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi dengan Nomor Perkara No.67/PUU-XI/2013, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa upah pekerja merupakan hal yang harus didahulukan ketika perusahaan mengalami pailit. Secara sosial ekonomis, kedudukan dari pengusaha dan pekerja tidak sejajar karena posisi pengusaha lebih kuat jika dibandingkan dengan pekerja/buruh, maka undang-undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh pada saat perusahaan pailit. Mahkamah Konstitusi menilai antara pengusaha dan pekerja punya perbedaan terkait objek, yaitu properti dan manusia. Upah pekerja/buruh merupakan hak konstitusional sesuai dengan Pasal 280 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, sehingga pemenuhan upah pekerja/buruh wajib diutamakan ketika perusahaan mengalami kepailitan.

Berdasarkan penjelasan diatas, Mahkamah Konstitusi memustuskan bahwa Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang dimaknai pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur

separatis, tagihan hak negara kantor lelang, dan badan hukum pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan hukum yang dibentuk pemerintah kecuali tagihan dari kreditur separatis.³

Pada kasus PT Jabagramindo, putusan kepailitan tidak serta merta menghentikan operasional perusahaan ketika perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan, maka pembayaran upah pekerja/buruh harus diutamakan. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa upah pekerja/buruh yang belum dibayar oleh pengusaha sebelum diputus pailit merupakan hak pekerja yang tidak boleh dihapus atau dikurangi. Hak untuk mendapatkan upah timbul akibat beberapa alasan sebagai berikut⁴ :

1. Pada saat putusan pailit ditetapkan, operasional debitur tetap beroperasi. Dalam situasi ini upah pekerja dibayarkan sampai putusan pailit ditetapkan.
2. Pada saat debitur diputus pailit, debitur sudah menunggak upah pekerja.
3. Upah yang timbul pasca putusan kepailitan oleh pengadilan. Jika melihat Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 berposisi melindungi upah pekerja.

Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) UUKPKPU, upah yang belum dibayar sebelum dan sesudah kepailitan dinyatakan sebagai utang, apabila debitur menunggak upah pekerja sebelum perusahaan diputus pailit, maka Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 memberikan kaidah, kurator wajib membayar seluruh tunggakan

upah, sedangkan apabila kepailitan menyebabkan operasional perusahaan berhenti maka upah wajib dibayarkan. Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 memberikan dampak bagi pekerja/buruh, yaitu pembayaran tagihan kreditur separatis tidak lagi utama, melainkan pembayaran upah buruh/pekerja lebih diutamakan dari semua jenis tagihan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 memberikan kekuatan hukum terhadap pelunasan upah pekerja/buruh dari suatu perusahaan yang mengalami kepailitan. Putusan Mahkamah Konstitusi menempatkan upah yang belum dibayarkan oleh debitur harus didahulukan dari semua jenis tagihan lainnya. Perusahaan yang mengalami kepailitan tetapi masih beroperasi setelah putusan pailit maupun putusan pengadilan yang dapat menghentikan operasional sebuah perusahaan, tetap harus melakukan harus mengutamakan pembayaran upah pekerja/buruh. Perusahaan yang telah menerima putusan pailit oleh pengadilan tidak boleh sama sekali mengurangi atau menghilangkan hak-hak pekerja/buruh. Hal ini berdasarkan hasil putusan perkara Mahkamah Konstitusi No.67/PUU-XI/2013 yang merupakan hasil pengkabulan permohonan pengujian Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang melindungi hak-hak pekerja dan kesejahteraan umat manusia. Putusan ini merubah praktek yang selama ini menempatkan pekerja berada pada urutan terakhir.

Penulis dapat memberikan saran agar Perusahaan yang mengalami kepailitan

³<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5412a9f00ba43/upah-buruh-harus-didahulukan-dalam-kepailitan>

⁴<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54d87b9cbe1da/mk-pastikan-hak-pekerja-dalam-kepailitan-broleh--juanda-pangaribuan->

diharapkan mematuhi Putusan MK No.67/PUU-XI/2013, dengan mengutamakan pelunasan pembayaran upah sebagai hak konstitusional para pekerja/buruh yang tidak boleh dikurangi atau dihilangkan sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945. Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kerjasama dengan lembaga legislatif dalam rangka melakukan pengawasan terkait dengan peraturan yang dapat merugikan hak-hak pekerja/buruh ketika suatu perusahaan mengalami kepailitan. Selain itu, para pekerja/buruh diharapkan lebih inisiatif dalam memberikan masukan-masukkan kepada pemerintah sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran demi terciptanya pemenuhan hak pekerja/buruh, khususnya mengenai pemenuhan upah.

REFERENSI

- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Kepailitan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Aloysius Uwiyono, dkk., 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Eko Wahyudi, dkk., 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Suratman dan H. Philips Dillah, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung.
- Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131. Sekretariat Negara, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara, Jakarta.

WEBSITE

- <http://iffahufairohpsikolog.blogspot.co.id/2012/05/pemenuhan-kebutuhan-manusia.html>
- <http://artionang.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-buruh.html>
- <https://masalahukum.wordpress.com/2013/09/23/pengertian-buruh/>
- <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5412a9f00ba43/upah-buruh-harus-didahulukan-dalam-kepailitan.html>
- <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54d87b9cbe1da/mk-pastikan-hak->

pekerja-dalam-kepailitan-broleh--
juanda-pangaribuan.html

https://lawbspco.blogspot.co.id/2013/12/hak-dan-kewajiban-pekerja_5.html

<http://www.siswamaster.com/2016/02/pengertian-hak-dan-kewajiban-warga-negara.html>

<http://enazed.blogspot.co.id/2015/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-buruh.html>

http://www.spsitasik.org/2013/04/hubungan-kerja-menurut-uu-no-13_15.html

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-hubungan-kerja-dan.html>

<http://www.solidaritas.net/2016/02/pengertian-hubungan-kerja/>
<http://assharrefdino.blogspot.co.id/2013/12/pengertian-upah-dan-penjasannya.html>

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yang-layak-upah-kerja/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>

<https://klikgtg.wordpress.com/category/hukum-kepailitan/>

<http://www.landasanteori.com/2015/09/pengertian-kepailitan-definisi-menurut.html>

<http://hukum-area.blogspot.co.id/2009/11/hukum-kepailitan-pengantar.html>